

algoritmice și puternic ob - altă cale de relativizare obiectivă, care îl face să devină un joc - jocuri și liniște în locul a liniștei și a joacării o re-

MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI EXIGENȚELE CONDUCERII SOCIAL-ECONOMICE CONTEMPORANE

înțelegând că nu este posibil să se opereze într-o direcție singură și că nu există o direcție finală.

Înțelegând că nu există o direcție finală, să se opereze într-o direcție finală înțeleasă și că nu există o direcție finală înțeleasă, să se opereze într-o direcție finală înțeleasă și că nu există o direcție finală înțeleasă.

Vasile I. Zărnești

Trăsind direcțiile principale de dezvoltare inclusivă în domeniul învățământului, al pregătirii forței de muncă, Programul partidului prevede printre altele : „Se va acționa pentru realizarea unui profil larg al liceelor, al învățământului general, reducindu-se, în continuare, fără îmînare specialităților, astfel ca absolventul de liceu să aibă cunoștințe multilaterale pentru a putea trece, cînd apare necesitatea, în diferite domenii de activitate ale industriei, agriculturii, economiei și în alte sectoare ale societății noastre socialiste”¹.

Trebuie să distingem aici valoarea relevanță a unei mobilități controlate, dirijate a forței de muncă în funcție de direcțiile dezvoltării intensive, calitative, a economici - mobilitate în vederea căreia forța de muncă trebuie să fie pregătită multilateral, profesional, politic, dar și psihic spre a accepta schimbarea în deplină cunoștință de cauză, conștient, înțelegind-o ca pe un imperativ al dezvoltării social-economice și al propriei autoperfecționări.

Pe de altă parte, noțiunea de fluctuație conține o ambiguitate semantice mai mult în sfera specialistilor decit în utilizarea obișnuită. Iată de ce considerăm oportună o dezbatere a raportului dintre mobilitate și fluctuație, mai ales că sensurile echivoce, diferite, ba chiar inadecvate au notabile consecințe în multe domenii.

Definirile noțiunii de fluctuație certifică o asemenea punere a problemei. Astfel, prezentind că îi fac acestui termen o teoretizare științifică — dar care este doar falsă, inoperantă și fastidioasă —, unii sociologi susțin că prin fluctuație trebuie înțeleasă „mobilitatea întreunită a forței de muncă”², adică numai acea parte a lucrătorilor care părăsesc o întreprindere spre a se încadra în altă unitate. Evident, termenii întreprindere și unitate sint considerații aici sinonimi și îi luăm în sensul cel

¹ Programul Partidului Comunist Român de sfârșire a societății sociale multilateral dezvoltate și înaintare a României spre comunism, București, Edit. Politică, 1975, p. 94.

² Cf. Honoria Cazacu, în Fluctuația forței de muncă, București, Edit. Științifică și Enciclopedică, 1979, p. 13 ; 22 etc.

„VIITORUL SOCIAL”, an. LXXXII, nr. 1, p. 11—19, București, 1989

mai larg, indiferent de activitatea desfășurată — de producție, comercială, de servicii, bancară și celelalte³.

Tot o consecință a acestei polisemii a noțiunii — sau, mai curind, a incomprehensiunii ei —, e și faptul că, o vreme, fenomenul a fost văzut numai sub latura sa prin excelență negativă și se căuta modalități de anihilare a lui. Deși greșită, această concepție nu este întru totul eliminată nici acum din gindirea unor cadre de conducere din multe întreprinderi.

In ceea ce ne privește, am opinat, încă în 1976⁴, că, fiind prin natura sa un proces social-economic necesar, obiectiv și contradictoriu, fluctuația are, *ipso facto* aspecte pozitive, dar și negative, iar efectul final apare în funcție de predominarea uneia sau alteia din laturi; oricum ar fi, însă, fluctuația nu poate fi înălțăturată și nici nu trebuie să ne propunem acest lucru, căci, de exemplu, fluctuația naturală contribuie la intinerirea și împrospătarea forței de muncă. Trebuie doar să o controlăm și să contracarăm efectele negative — mai ales laturile ei artificiale, subiectiviste — prin măsuri astfel concepute încât să nu ducă, la rîndul lor, către alte disfunctii.

Este semnificativ pentru înțelegerea inadecvată a termenului de fluctuație și modul (un alt mod) de calculare a ei de către acei economiști-statisticieni și/sau juriști care consideră că în fluctuație se includ numai cei care părăsesc unitatea fără aprobarea conducerii, deci prin „absențe nemotivate” (cu art. 130, lit. i din Codul Muncii). Este și cazul celor care au elaborat și validat formularul M.R. 3b, și anume capitolul 2, referitor la „mișcarea muncitorilor”. De reținut că acest capitol 2 este preluat fără modificări — diferă doar punerea în pagină → din formularul M.R. 3, aprobat de Direcția Centrală de Statistică cu nr. 65/1979 pe baza art. 3 alin. 2 din HCM nr. 1250/1973. Opinăm, deci, că acest mod inexact de înțelegere a fenomenului și a termenului de fluctuație este anterior anului 1979, iar tabelul a fost conceput fără o pilotare și o verificare ulterioară a felului cum reflectă el practica, viața. Apoi, modul cum este făcută clasificarea cauzelor plecării din întreprindere este greșit deoarece nu respectă regulile acestei operații logice.

Pentru exemplificarea analizei statistice a noțiunii apelăm la radio-grafierea mobilității forței de muncă într-o mare unitate industrială bucureșteană* (cf. tabelul 1).

La prima vedere, clasificarea e făcută după criteriul juridic, adică după articolul de lege conform căruia se încadrează fiecare tip de plecare. De exemplu, transferul în interesul serviciului se face conform art. 11, lit. a din Legea 1/1970, transferul la cerere conform art. 11 lit. b), plecarea prin demisie conform art. 135 din Codul Muncii etc. Observind mai atent, se constată că, de fapt, criteriul clasificării este aprobarea sau neaprobarea plecării de către conducerea unității respective, realizându-se, practic, o clasificare dihotomică.

³ Cf. Vasile Stănescu, *Unitatea economică socialistă*, București, Edit. Academiei, 1987, p. 8, și urm.; vezi și Legea 10/1972, art. 188.

⁴ Vasile I. Zărnescu, *Impliicațiile forței de muncă feminină asupra fluctuației*, în vol. *Mobilitatea forței de muncă industriale — procese actuale și tendințe*, Tipografia Universității din Timișoara, 1978, p. 83.

* Cercetarea a avut loc în cadrul Intreprinderii de Confeclii și Tricotaje București în perioada 1978—1987.

Tabelul 1

Cap. 2. Mișcarea muncitorilor

MR - 3 b

Denumirea indicatorilor	Cod	MR - 3 b									
		1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
A.	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
— Efectivul existent în evidență în ziua de 1 a perioadei raportate:	01	100*	100	100	100	100	100	100	100	100	100
— Total intrați în cursul perioadei raportate:	02	20,4	18,2	22,3	20,1	16,3	11,4	16,0	8,0	13,3	17,2
— Total plecați în cursul perioadei raportate (cod 04 + ... + 11).	03	23,7	22,2	21,8	21,0	18,5	12,7	12,3	14,0	17,8	18,5
— prin transfer în interes de serviciu	04	0,9	—	—	—	1,1	1,0	1,3	2,2	2,3	1,4
— plecați la scoli, armată și alte cauze cu aprobarea unității	05	4,1	4,7	4,4	3,9	5,5	5,6	5,8	7,1	7,5	3,8
— restrângerea activității (terminarea lucărărilor)	06	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
— prin transfer la cerere (din proprie inițiativă)	07	3,8	2,3	0,1	0,1	0,06	0,04	0,02	0,05	0,01	—
— din cauze naturale (boala, pensionare, invaliditate, deces)	08	1,6	1,7	2,3	2,1	1,7	0,1	0,1	0,8	2,3	2,6
— plecați fără aprobarea conducerii întreprinderii și prin demisii.	09	7,2	7,5	8,0	3,0	4,5	1,6	1,4	1,1	2,1	7,8
— desfăcut contractul de muncă pentru absențe nemotivate și alte încălcări ale disciplinei.	10	6,1	6,0	7,0	11,9	5,7	4,4	3,7	2,8	3,6	2,9
— alte cauze	11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
— Efectivul existent în evidență în ultima zi a perioadei raportate (cod 01+02+03)	12	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
— Coeficientul fluctuației muncitorilor cod 09+ cod 10/ cap. 1 cod 18	13	13,80	15,05	16,33	16,24	10,30	6,11	5,18	4,12	5,88	10,63

* Codurile 01 și 12 nu coincid în date absolute în cadrul aceleiași coloane; procentele sunt raportate la codul 01.

Dar, aprofundind analiza, devine evident că și acest criteriu este încălcat : astfel, la codul 09 sunt comăsată două tipuri opuse taxonomic : plecați fără aprobarea conducerii — deci cu absențe nemotivate (art. 130 i) —, și plecați prin demisii — adică cu aprobarea conducerii ; pe rîndul următor, la codul 10, reapare tipul de plecare „fără aprobarea conducerii”, dar sub altă formulare, vizând absențele nemotivate etc. De asemenea, cauza anterioară de la codul 09, „prin demisii”, pe lîngă faptul că e greșit cuprinsă aici, cum am arătat, poate fi trecută și la codul 05, la „alte cauze cu aprobarea unității” — distribuirea aici sau acolo depinzind de subiectivismul funcționarului care prelucrează datele statis- tice.

Facem precizarea că, din punct de vedere strict juridic, cel care pleacă prin demisie nu are nevoie⁵ de aprobarea conducerii. Ca atare, redactarea rubricii nu ar mai fi contradictorie, ci doar pleonastică — deci, oricum greșită și generatoare de confuzie, deoarece implică ideea că „prin demisie” ar însemna ceva diferit de „plecarea fără aprobarea conducerii”, de vreme ce este formulată distinct. Interpretarea noastră reflectă tocmai modul cum este înțeleasă în realitate demisia de către șefii de secție, de funcționarii Serviciului de personal etc., care presupun că demisia necesită aprobarea conducerii. Aplicarea uneia sau a celeilalte alternative produce arbitrariul în clasificarea cazurilor respective.

Surprinzoare apăre, de asemenea, existența în două locuri a expresiei „alte cauze”; și este peremptoriu că la codul 11 nu apare nimic, tocmai fiindcă nu mai rămîn alte cauze de distribuit, ele fiind „clasificate” într-o din rubricile anterioare.

Un reflex elovent al acestui mod aleatoriu de prelucrare a datelor și al clasificării involuntar dihotomice este chiar dispersia cazurilor : deși se intenționează o repartizare rațională în toate cele 8 rubrici, aproape jumătate din cazuri sint cuprinse la codul 05, iar din rest aproape două treimi sint la codurile 09 și 10, constituind evasitolalitate de „absențele nemotivate”, sau, într-o exprimare echivalentă prin imprecizia sa, cei „plecați fără aprobarea conducerii”.

Modul cum este conceput și calculat coeficientul fluctuației potrivit unei asemenea clasificări lasă impresia, pe de o parte, că fluctuația este mică, în realitate ea fiind, oricum, mult mai mare, și, pe de alta, induce ideea de științificitate, de exactitate a deinversului — ceea ce este, deopotrivă, dănnător prin confuziile pe care le creează și prin elementele de dezinformare care pot afecta acțul decizional.

În accepția anterioară, modul de definire este greșit deoarece „definiția” propusă nu convine obiectului de definit ; nu acoperă întreaga sferă de manifestare a fenomenului, fiind prea îngustă. După cum cealaltă, „sociologică”, nu convine nici sensului noțiunii, introducind distorsiuni semantice ; nu vedem de ce ar fi necesară modificarea conținutului cuvîntului fluctuației spre a-i se adăuga forțat o accepție ambiguă : fluctuația ar fi doar „mobilitatea interunități” etc.

Astfel, întreprinderile raportează un coeficient de fluctuație de cca. 5—6 la sută anual, ceea ce este în detrimentul întreprinderii și al

⁵ Sanda Ghimpă, *Dreptul Muncii*, București, Edit. Didactică și Pedagogică, 1985, p. 116 ; cf. și *Dreptul la muncă — Codul Muncii comentat și adnotat*, coordonator prof. univ. dr. Sanda Ghimpă, București, Edit. Politică, 1988, p. 505—508.

cunoașterii sociale, deoarece în realitate el este cu mult mai mare. Una din consecințele acestui fapt este eventualitatea ca organele centrale tutelare, ministeriale etc., care operează cu coeficientul raportat de întreprinderi, să stabilească acestora sarcini ce le depășesc puterea de realizare mai ales sub raportul *calității forței de muncă*. Dimensiunea instabilității forței de muncă – în realitate de cîteva ori mai mare decât cea raportată – creează adeseori mari dificultăți în organizarea muncii, în asigurarea calificării necesare, în realizarea efectivă a comenziilor la termenele și de calitate prevăzute în contractele asumate – de aici rezultind întîrzieri în livrarea produselor, respingeri de calitate etc., toate urmărate de penalizări sau de pierderea pieței de desfacere.

Acestea sunt, practic, consecințele directe sau mediate produse de o problemă aparent academică sau chiar insignifiantă: definirea corectă sau încorâtă a noțiunii de fluctuație.

2. Precizări terminologice. Problema care se pune este de a înțelege că fluctuația este generată atât de cauze naturale, obiective, ca moartea, procrearea, imbolnăvirea, sau social-economice, precum dezvoltarea întreprinderii, recalificarea, policalificarea, schimbarea sau apropierea de domnie etc., cit și de cauze subiective organizaționale sau individuale, ca relațiile defectuoase cu sefii, lipsa de organizare a muncii, sansă mai mare de cîștig și multe altele. În realitate, însă, ele se întîlnesc interconvenționate în combinații foarte diverse.

Dar este un fapt cu certitudine stabilit că *schimbarea* este un fenomen nu totdeauna dorit, care provoacă temă, nesiguranță. În practică, totuși, consideră E. H. Schein, opoziția față de schimbări reprezintă unul din fenomenele omniprezente în cadrul organizațiilor: indiferent dacă este vorba despre o creștere a producției, de o adaptare la o nouă tehnologie, sau de o nouă metodă de lucru, se constată că cei afectați în mod direct de ele vor avea temeri, manifestând chiar împotríviri față de schimbare⁶.

Dacă observațiile lui Schein își găsesc o deplină justificare în arealul socioeconomic al lumii capitaliste, nu este mai puțin adevărat că, în general, oamenii preferă stabilitatea, mai ales în privința locului de muncă – sursa cea mai sigură și, pentru cei mai mulți, singura în a le procură mijloacele de trai. De aceea, dacă cineva s-a hotărît să plece din întreprindere, înseamnă că, în final, nu are altă cale de soluționare a situației sale, față de care întreprinderă trebuit să se arate înțeleagătoare, analizând cu discernămînt fiecare caz.

Pe de altă parte, activitatea întreprinderii și beneficiul său sunt afectate de aproape orice plecare din unitate – indiferent că este naturală sau socială, obiectivă sau subiectivă etc., deoarece lucrătorul ocupă un loc bine stabilit în organigramă unității, în relațiile de muncă și interpersonale din microgrup, relații pe care această plecare le perturbă influențând negativ procesul de producție – cel puțin pînă la înlocuirea sa și, de obicei, chiar mai mult, pînă la integrarea în muncă, în colectiv a nouăui venit.

⁶ Cf. Edgar Schein, *Organizational Psychology*, Prentice-Hall, 1965, apud Brian C. Twiss, *Inovația tehnologică*, București, Edit. Tehnică, 1979, p. 39; vezi și A. Toffler, *Socialul viitorului*, București, Edit. Politică, 1973, *passim*; Bertrand Schneider, *Revoluția desculților*, București, Edit. Politică, 1988, p. 44.

Apare, astfel, un conflict de interes : între cel individual al celui care pleacă, și interesul particular, al întreprinderii ca grup, afectată de iminenta lipsă a forței de muncă experimentată, calificată ; iar acest conflict trebuie soluționat just, fără a fi prejudiciată nici una din părți — lucru care nu este la îndemnă oricărui șef de echipă, de secție etc. Apoi, pentru întreprindere contează prea puțin sau chiar deloc că un lucrător a plecat prin transfer sau cu demisie — ci, în ultimă instanță, faptul că nu mai lucrează și trebuie să fie înlocuit cu un altul la fel de competent sau chiar mai bun : mai tîrziu, mai iute, mai sănătos, mai imaginativ etc. Amploarea problemei apare cu atît mai mare, cu cît noi veniți sănătoși adesea la prima încadrare în muncă, schimbarea statutului lor socio-profesional impunînd adaptarea la rigori și norme specifice stilului de muncă industrială, presupunînd, deopotrivă, atribuții și răspunderi noi în cadrul unor relații interumane complexe — adaptare lăsată nu de puține ori la latitudinea individului sau chiar a spontaneității, ceea ce trenează asupra integrării în muncă.

Tocmai în rezolvarea acestei contradicții de interes își face loc modul greșit de înțelegere a fenomenului fluctuației, ducînd la o rezolvare tot mai greșită a contradicției, în detrimentul atît al lucrătorului, cît și al unității respective — și, în final, al societății. Deoarece la nivelul unor factori de conducere încă nu se înțelege esența contradictoriei, dialectică a fluctuației, adică faptul că individul are o tot mai accentuată determinare socială. Individual este elementul esențial al unor subsisteme familiiale, profesionale, culturale etc., subsisteme funcționînd intercondiționate și fiind părți ale sistemului social global : societatea alocă fonduri pentru dezvoltarea, sub diferite aspecte, a personalității individului și orice prejudiciere a acestuia înseamnă, implicit, o irosire a acestor investiții în om — dar procesul fiind multimediat, adesea este greu decelabil și fenomenele apar ca fiind separate, independente. Se perpetuează, înertial, practici antieconomice tocmai datorită acestei gîndiri dogmatice, care vede faptele, comportamentele ca fiind rupte unele de altele, fără să se influențeze între ele și le tratează ca atare ; așa e percepută și fluctuația.

Conform dicționarelor, fluctuație înseamnă agitație, variație, nestabilitate, instabilitate. Aceasta este și sensul în sintagmele „fluctuație valutară”, „fluctuația apelor fluviului” etc. La origine, fluctuație înseamnă în limba latină *a fi bătut de valuri*⁷. Si este remarcabil că acest sens genuin este conținut în gîndirea sociologică folclorică a celor care-l utilizează : căci în mod subîntîles se are în vedere faptul că fluctuația de personal — ca fenomen macrosocial — este un fenomen preponderent spontan, că, într-un fel, fluctuantii sunt duși de valurile vieții, că, dintr-un punct de vedere, „plutesc în derivă”, ca să ne exprimăm folosind sensul etimologic.

Intr-adevăr, fluctuația se produce în cvasitotalitatea sa în mod aleator și inopinat, de cele mai multe ori chiar pentru fluctuanți, dar aproape totdeauna pentru cadrele de conducere care gestionează forța de muncă. Si tocmai acest aspect spontan și intempestiv apare ca o calamitate — de unde și atitudinea de repudiere a fenomenului, de anihilare

⁷ G. Guțu, *Dicționar latin-român*, București, Edit. Științifică și Enciclopedică, 1983, p. 487.

a-lui de către aceste cadre de conducere : pentru că sunt luate pe nepregătit, sunt puse în fața faptului împlinit — a absenței — și nu au personal disponibil care să înlocuiască forța de muncă plecată — cu toate disfuncțiile implicate.

3. *Definiție.* Plecind de la cele expuse, riscăm o definiție științifică a fenomenului : *fluctuație este acea parte a mobilității forței de muncă generată de orice părăsire a unității, având un caracter contradictoriu, necesar, aleator, spontan, obiectiv și subiectiv, cu laturi pozitive și negative, în funcție de preponderanța unor cauze sau a altora.* În fapt, fluctuația este dată de ieșirile de personal, coeficientul fluctuației fiind raportul dintre ieșiri și numărul mediu scriptic din perioada raportată. Considerăm că această acceptie este singura realistă, cu valoare euristică și praxiologică, și care trebuie să intereseze cadrele de conducere, fiind o reflectare a situației existente — de la care trebuie să plece orice abordare teoretică științifică, sistemică și globală.

Înțelegerea sensului noțiunii de fluctuație, în special a conținutului său *contradictoriu*, și controlarea fenomenului fluctuației vor duce la modificarea atitudinii față de aceasta, deoarece chiar natura procesului se va schimba : dintr-o probabilistă, spontană și care provoacă efecte negative, într-o constanță și controlabilă, cu efecte previzibile, posibil de contracarațat, de atenuat, ba chiar de transformat în rezultate pozitive. Spre a se ajunge aici, printre alii pași, este necesară și elaborarea corectă a capitolului 2 al formularului MR-3b pe baza ideilor formulate.

O analiză comparativă a alternativelor este eloventă în această problemă.

Astfel, cercetând valorile coeficientului fluctuației la muncitorilor exprimate de formular la codul 13, se constată o însăruire strict stochastică de numere, neputindu-se face pe baza lor nici o deducție privind evoluția fenomenului ; sau, forțind lucrurile, se poate spune doar că fluctuația e redusă și evasiconstantă.

Dacă, însă, aplicăm modul de abordare implicat de definiția noastră, atunci perspectiva se limpezește imediat, căci coeficientul fluctuației este dat acum de codul 03, iar valorile conținute conduc la concluzii absolut evidente :

1. fluctuația este aici de 3 ori mai mare (cum este și în realitate) ;
2. fluctuația descrește continuu cu 1% în primii 6 ani, dar 3. aspect important, crește masiv în ultimii 4 ani. Apoi, un sociolog experimentat ar abstrage faptul că 4. rata de creștere este de 2% și 5. creșterea se realizează în progresie geometrică : 2 ; 4 ; 8 (adică $2^1, 2^2, 2^3$). Or, curba de creștere exponențială este tipică pentru procesele care se dezvoltă accelerat în etapa de acumulări cantitative, premergătoare unor schimbări qualitative⁸ ; deci, 6. unitatea economică respectivă se află în fața unei perioade de salt, de ruptură a evoluției în privința forței de muncă.

Incluzind în analiză — pe lîngă exprimarea procentuală — și semnificația datelor absolute (care nu au putut fi exemplificate în tabel) și ținind cont că deoarece 7. ieșirile au depășit cu cca 5% anual intrările, 8. numărul mediu scriptic de personal a scăzut constant cu o rată arit-



⁸ Derek J. De Solla Price, *Știință mare, știință mică*, București, Edit. Științifică, 1971.

metică de 5%, atunci conchidem că 9. întreprinderea este confruntată cu o penurie acută de forță de muncă.

Dar fluctuația trebuie văzută și prin prisma mobilității, a cărei specie este și pe care o generează — căci ieșirile de personal implică, în condiții stabile de înzestrare tehnică și de organizare a muncii, noi încadrari pentru înlocuirea celor plecați; noi veniți, fiind adesea la prima încadrare în nuncă — precum am spus, — în imprejurări improprii sau cîteva săptămâni sau luni, și locul lor trebuie ocupat de alții. Astfel, 10. se creează un fenomen de autoîntreținere a mobilității, o conexiune inversă; plecările implică intrări care generează alte ieșiri ce condiționează noi intrări etc. Procesul se reiterează și astăzi se instituie contradicția, care — potrivit propriului său concept — se autodezvoltă.

Coefficientul mobilității este dat de însumarea intrări-ieșiri/raportată la numărul mediu scriptic. Se observă că în ultimii doi ani a fost de circa o treime (cf. cod 02 + 03 în tabel), adică 11. fiecare al treilea lucrător era în schimbare — venea sau pleca și, de aceea, 12. inferm că mobilitatea forței de muncă are o mare tranziență. Ceea ce înseamnă că relațiile de colaborare, coeziunea, motivația etc. sunt atât de efemere și de superficiale, incit produc, în anumite condiții, dinpotrivă, efecte profunde dar contrare; — iar acestea nu sunt decât forme de manifestare a contradicției deja instituite, care acum proliferă.

Cu ajutorul acestor concluzii bazate pe fapte și abstrase logic, deci științifice și, implicit, conștiente, este ușor de prognozat că 13. unitatea economică va traversa o criză majoră, care ar putea fi accentuată de alți factori endogeni și/sau exogeni imprevizibili.

Evident, prezența analiză este ipotecă, deoarece am luat ca premisă admiterea definiției propuse; acest raționament plauzibil poate fi ignorat și nimic nu ne obligă să îl acceptăm, în afară de deontologia profesională și, ulterior, de eventuala evoluție a evenimentelor.

Cum, însă, actualmente acceptația curentă a noțiunii și utilizarea efectivă a coefficientului fluctuației sunt cele din formularul M.R. — 3b, opacitatea se menține, iar previziunea nu poate să apară (— cel puțin în exemplul dat) datorită variației absolut aleatorii a numerelor rezultante dintr-un astfel de mod de calcul — aceasta, în cazul cel mai bun, eaci dacă se acreditează (ca pînă acum) concluzia aparentă că fluctuația este mică și evasabilă, atunci se iau decizii exacte contrarie.

Oricum, fluctuația și mobilitatea există și evoluează în dimensiunile lor reale indiferent de modul cum sunt reflectate de indicatorii respectivi, care, ei însăși, au un conținut istoric. Cu atit mai mult fluctuația, fiind un proces social — deci, în natură lucrurilor — este tocmai pentru că este proces și nu stare — în continuă schimbare; de altfel, chiar numele său semnifică aceasta, ceea ce face ridicolă ideea că „fluctuația trebuie înălțată” — echivalentă cu pretenția de a stabili instabil.

Precum opinam⁹, în viitor va trebui asigurată o schimbare permanentă, programată și controlată a forței de muncă pentru a realiza o concordanță între neletele de producție, în cel mai rapid progres, și forțele productice care au tendința naturală să rămână în urmă, precum și pentru a menaja lucrătorii prin schimbarea rațională a felului de activitate, evi-

⁹ Cf. supra nota 4, însemnată înainte, cu o scrisoare dată la București în 1970.

tindu-se unidimensionalizarea lor datorită excesivei diviziuni a muncii și creîndu-se condițiile dezvoltării lor multilaterale.

Pe lîngă consecințele unei flexibile organizări a muncii, a selecției și orientării profesionale judicioase și generalizate, spre o asemenea schimbare continuă și deliberată se va ajunge înclusiv prin efectele policalificării, așa cum este preconizată și definită în Programul partidului : „Policalificarea, capacitatea de a trece mai ușor de la o specialitate la alta, de la o activitate la alta va reprezenta o schimbare calitativă în caracterul diviziunii muncii, contribuind atât la dezvoltarea liberă a personalității umane, cât și la satisfacerea în condiții superioare a intereselor și cerințelor generale ale societății”.

Rezultă, deci, că policalificarea, fiind o formă superioară de mișcare a forței de muncă, reprezintă o depășire dialectică a contradicției dintre individual și general — depășire creatoare de personalitate, implicit de interese superioare personale și sociale aflate într-o indisolubilă unitate în diversitate.

Din aceste premise rezultă cu forță de necesitate că fluctuația, fiind o specie a mobilității socioprofesionale generate și accentuate în special de policalificare, constituie tot o depășire a contradicției de interes analizate anterior și ii sint proprii, printre altele, aceleiași virtuți creative de împrejurări favorabile dezvoltării libere a omului.